

Changements dans les législations du travail au Canada **Changes in Canada Labour Law**

Michel Gauvin, Geoffrey Brennan et Louis Lemire

Volume 41, numéro 2, 1986

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050213ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050213ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Gauvin, M., Brennan, G. & Lemire, L. (1986). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 41(2), 412-416. <https://doi.org/10.7202/050213ar>

Résumé de l'article

Changements dans les législations du travail au Canada

Changements dans les législations du travail au Canada

1^{er} janvier au 31 mars 1986

Nouvelle-Écosse

Proclamation de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*) 230/85; *Gazette*: 26/12/85

Cette Loi (P.1. 77), qui a été décrite dans *Relations Industrielles*, Vol. 40, No 3 (1985), a été proclamée en vigueur le 1^{er} janvier 1986.

Ontario

Désignation de l'amiante pour ce qui concerne les projets de construction, les édifices et les travaux de réparation (*Designated Substance — Asbestos on Construction Projects and in Buildings and Repair Operations*) aux fins de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*) 654/85; *Gazette*: 04/01/86

Ce Règlement, qui prend effet le 16 mars 1986, fait de l'amiante une substance désignée aux fins de la Loi pour ce qui concerne les projets de construction, les édifices et les travaux de réparation. Il s'applique généralement à tout projet impliquant la construction, la réparation, l'entretien, la modification ou la démolition d'un édifice, de même qu'à un travail relié à une machinerie, un équipement ou des véhicules qui comportent des matériaux contenant de l'amiante susceptibles d'être déplacés. Il s'applique également aux propriétaires d'édifices et aux futurs propriétaires dans le cas de projets de construction, ainsi qu'aux entrepreneurs, aux employeurs et aux travailleurs impliqués dans un tel projet. Il ne s'applique pas aux employeurs et aux travailleurs lorsqu'il s'agit de la modification, de l'entretien et de la réparation de machinerie, d'équipement et de véhicules qui font l'objet d'un programme de contrôle de l'amiante établi en vertu du Règlement faisant de l'amiante une substance désignée aux fins de la Loi (*Designated Substance — Asbestos Regulation*) (O.Reg. 570/82) si ce programme était en vigueur le ou avant le 16 décembre 1985.

Le Règlement impose certaines obligations aux propriétaires. Entre autres, ils doivent établir un programme de surveillance concernant l'amiante qui comprend:

- la préparation et la mise à jour de données sur la présence sur les lieux de matériaux friables qui contiennent de l'amiante,
- un avertissement aux travailleurs lorsqu'ils pourraient travailler près de matériaux contenant de l'amiante et risqueraient de les déplacer,
- un programme d'instruction et de formation pour ces travailleurs,

Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN, Geoffrey BRENNAN et Louis LEMIRE de la Direction des Relations fédérales-provinciales, Travail Canada.

The information contained in this article is available in English under the title *Index of Labour Legislation*, from *Federal/Provincial Relations*, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2

- l'inspection périodique de ces matériaux, et
- des mesures de protection en cas de détérioration des matériaux.

Le propriétaire doit avertir un locataire occupant son édifice de la présence des matériaux friables qui contiennent de l'amiante. Le locataire devient ensuite responsable du programme d'instruction et de formation s'adressant à ses travailleurs.

Le Règlement émet des normes de sécurité concernant l'emploi et la présence de matériaux friables qui contiennent de l'amiante. Entre autres, les opérations qui pourraient exposer un travailleur à l'amiante sont classifiées en 3 types. Une opération classifiée comme étant du Type 1 implique une exposition minimale aux fibres d'amiante. Les opérations de Type 2 sont associées aux travaux qui produisent une plus grande concentration d'amiante dans l'air. Les opérations de Type 3 produiront les plus grandes concentrations de fibres d'amiante. Des mesures et procédures visant à contrôler l'exposition à l'amiante sont prescrites pour chaque classification. En cas de conflit concernant la classification d'une opération, une partie à ce conflit peut avvertir un inspecteur qui fera enquête et rendra une décision. Les procédures requises pour chaque type d'exposition peuvent être divisées en 5 catégories:

- 1) les mesures à prendre lors de la préparation des lieux de travail,
- 2) les mesures pour contrôler la dispersion de poussière dans l'air à partir des lieux de travail,
- 3) les exigences concernant l'emploi d'équipement protecteur,
- 4) les procédures à suivre lors du nettoyage des lieux de travail et de l'élimination des déchets qui contiennent de l'amiante, et
- 5) les exigences concernant les douches et autres installations hygiéniques.

Les exigences prescrites pour chaque catégorie deviennent plus astreignantes à mesure que le risque d'exposition (i.e. la classification) augmente.

Les employeurs doivent pourvoir à l'instruction et à la formation des travailleurs par une personne compétente; pour chaque type d'opération les sujets touchés doivent comprendre les dangers de l'exposition à l'amiante, l'hygiène personnelle et les pratiques de travail, ainsi que l'emploi, le nettoyage et la mise au rebut d'appareils respiratoires et de vêtements protecteurs. Le représentant à la prévention ou le comité d'hygiène et de sécurité, selon le cas, doit être informé du temps et du lieu où ont lieu l'instruction et la formation.

Lorsqu'il s'agit d'une opération de Type 2 ou Type 3, l'employeur doit compléter un rapport concernant le travail relié à l'amiante. Ceci doit être fait dans la forme prescrite pour chaque travailleur au moins une fois à chaque période de 12 mois et lorsque le travailleur cesse de travailler. Le rapport complété doit être acheminé au Médecin en chef du Service médical pour la santé au travail du Ministère du Travail et on doit également faire parvenir une copie du rapport au travailleur. Le Médecin en chef doit établir et maintenir un Registre de travailleurs exposés à l'amiante qui doit contenir les noms des travailleurs qui ont fait l'objet d'un rapport concernant le travail relié à l'amiante soumis par un employeur. Le Médecin en chef peut exiger qu'un travailleur, dont le nom apparaît au Registre, se soumette à des examens.

Le Directeur de la Direction de la santé et la sécurité dans l'industrie de la construction a le pouvoir d'approuver des variations aux mesures et procédures prescrites sur demande écrite d'un employeur qui doit établir que la variation accorde une protection adéquate pour les travailleurs.

Modification au Règlement général en vertu de la Loi sur la fonction publique (*Public Service Act*) 24/86; *Gazette*: 08/02/86

En vertu du Règlement général, un sous-ministre a le pouvoir de désigner certains postes nécessitant moins d'heures de travail par semaine que ce qui est prévu pour les postes à temps plein. La modification prévoit que lorsqu'il exerce ce pouvoir, le sous-ministre doit préciser que de tels postes comportent au moins 14 heures par semaine ou 9 jours complets dans une période de quatre semaines consécutives. D'autres changements au Règlement général prévoient des bénéfices marginaux pour les employés à temps partiel qui sont proportionnels à leurs heures de travail.

Québec

Loi sur la reprise du service de transport dans certaines commissions scolaires. Projet de loi 34; Sanctionné: 27/03/86

La Loi visait à mettre fin à une grève de salariés à l'emploi d'Autobus Terrebbonne Inc. qui, depuis le 21 octobre 1985, avait interrompu la prestation du service de transport d'élèves vers diverses écoles. À compter de 12h00 le 27 mars 1986, les salariés devaient retourner au travail et accomplir tous les devoirs attachés à leurs fonctions. Toutefois, dans le cas des chauffeurs, cette obligation ne s'appliquait qu'à compter du 1^{er} avril 1986. L'employeur devait pour sa part prendre les moyens appropriés pour organiser les services de transport et, à compter du 1^{er} avril, dispenser ces services aux élèves des commissions scolaires concernées. Le conflit portait sur les clauses salariales qui avaient été réouvertes pendant la durée de la convention. À cet égard la Loi prévoyait une augmentation de 3,5% à compter du 31 août 1985 et un montant forfaitaire de 150\$ à chacun des salariés reprenant le travail tel que requis. La convention ainsi modifiée était présumée engager les parties jusqu'au 31 août 1986. Des amendes sévères pouvaient être imposées en cas d'infraction à la Loi. De plus celle-ci prévoyait la formation d'un conseil de médiation chargé de faire des recommandations aux parties sur la rémunération applicable au cours de la convention collective subséquente.

Règlement modifiant le Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction en vertu de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction D.162-86; *Gazette*: 26/02/86

Par suite de l'adoption de ce règlement, tout salarié titulaire d'un certificat de classification échu le 1^{er} mars 1986 a reçu automatiquement un certificat de classification valide jusqu'au 31 décembre 1986.

Saskatchewan

La Loi sur le règlement du conflit impliquant le syndicat des employés du gouvernement (*The SGEU Dispute Settlement Act*) Projet de loi 144; Sanctionné: 31/01/86

La Loi a été adoptée pour mettre fin à une grève tournante déclarée par le syndicat des employés du gouvernement de la Saskatchewan. À compter de son entrée en vigueur, soit le 31 janvier 1986, tous les employés devaient reprendre ou poursuivre leurs fonctions et l'employeur devait leur permettre de le faire. La convention collective était réputée avoir été modifiée en accord avec les recommandations antérieures d'un conciliateur telles que modifiées par la Loi. Cette convention modifiée était réputée s'étendre du 1^{er} octobre 1984 au 30

septembre 1986. La Loi permettait aux parties de s'entendre pour la modifier ou réviser durant la période d'application. Tout contrevenant à la législation était passible d'une ou de plusieurs amendes, et le défaut ou le refus d'un employé de reprendre ou poursuivre ses fonctions, sans raison valable, était considéré comme un motif juste et raisonnable pour ce qui a trait au congédiement ou à la suspension. Finalement, la Loi contenait une disposition l'excluant de l'application de l'alinéa 2(d) (liberté d'association) de la Charte canadienne des droits et libertés ainsi que de l'application du Code des droits de la personne de la Saskatchewan (*Saskatchewan Human Rights Code*).

Terre-Neuve

Règlement de 1986 sur les premiers secours en milieu de travail (*Occupational Health and Safety First Aid Regulations, 1986*) en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*) 12/86; *Gazette*: 31/01/86

Ces règlements prescrivent des normes concernant les premiers secours en milieu de travail. Ils abrogent les dispositions des Règlements sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Regulations*) traitant du même sujet. Les règlements s'appliquent à tous les lieux de travail à l'exception de ceux exemptés par le Directeur de la Division de la santé et de la sécurité au travail ou un inspecteur. Néanmoins, le Directeur ou un inspecteur peut exiger que les employeurs fournissent les fournitures et services de premiers soins prescrits par le ministre en vertu de la Loi. De façon générale, le règlement prévoit l'instauration de services de premiers soins comportant un équipement et des fournitures appropriés ainsi qu'une formation adéquate pour le personnel.

Territoires du Nord-Ouest

Proclamation de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail (*Labour Standards Act*) SI-011-86; *Gazette*: 14/02/86

Cette Loi, qui portait entre autres le taux du salaire minimum à 5,00\$ l'heure, a été promulguée à compter du 1^{er} avril 1986.

Fédéral

Décret de 1986 sur le salaire horaire minimum en vertu du Code canadien du travail DORS/86-214; *Gazette*: 24/02/86

Ce décret vise à augmenter le salaire minimum des employés âgés d'au moins 17 ans à 4,00\$ l'heure à compter du 26 mai 1986.

Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail DORS/86-304; *Gazette*: 19/03/86

Ce règlement, qui est entré en vigueur le 31 mars 1986, remplace vingt règlements adoptés en vertu du Code. Il s'agit d'un règlement détaillé s'adressant à plusieurs types de dangers et prescrivant une grande variété de normes de sécurité, la manière permettant d'assumer les obligations, les choses qui doivent être fournies conformément au Code ainsi que toute autre mesure concernant les obligations des employeurs et des employés en vertu du Code. Entre autres choses, les normes de sécurité sont précisées d'une façon plus détaillée que dans les anciens règlements; également, les pouvoirs discrétionnaires autrefois attribués aux agents de sécurité ont été éliminés.

Règlement sur les comités d'hygiène et de sécurité et les représentants en vertu du Code canadien du travail DORS/86-305; *Gazette*: 19/03/86

Ce règlement, qui est entré en vigueur le 31 mars 1986, remplace l'ancien règlement sur les comités d'hygiène et de sécurité. Entre autres choses, le règlement prescrit la procédure de sélection des membres des comités d'hygiène et de sécurité et des représentants à l'hygiène et à la sécurité. De plus, il exige que les comités d'hygiène et de sécurité fournissent, dans la forme prescrite, un rapport concernant leurs activités durant l'année précédente à l'agent régional de sécurité du bureau régional au plus tard le 1^{er} mars de chaque année. Il prévoit également la façon dont les procès-verbaux des réunions des comités sont rendus disponibles.

Proclamation de certains articles de la Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière TR/86-46; *Gazette*: 16/04/86

Les dispositions de cette Loi qui remplacent la Partie IV du Code canadien du travail (Hygiène et sécurité professionnelle) et qui étendent son application à la Fonction publique du Canada ont été proclamées en vigueur le 31 mars 1986. Ces modifications ont été décrites en détail dans *Relations Industrielles*, Vol. 39, numéro 4 (1984).

LES NORMES DU TRAVAIL AU CANADA

Édition de 1986

Préparé par la Direction des Relations fédérales-provinciales de Travail Canada, cet ouvrage fait état des législations fédérale, provinciale et territoriale concernant l'âge de scolarité obligatoire et l'âge minimum d'admission à l'emploi, le salaire minimum, l'égalité de rémunération, la protection de la maternité, la durée du travail, le repos hebdomadaire, le congé annuel, les jours fériés payés, la cessation d'emploi et le recouvrement des salaires impayés.

N° de catalogue L 2-7/1986F ISBN 0-660-91725-4 21.5 x 28 cm 202 pp.
Canada: 9,95 \$ à l'étranger: 11,95 \$

*En vente au Canada par l'entremise des agents libraires agréés
et autres librairies ou par la poste au*

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnement et Services Canada
Ottawa, Ont. Canada. K1A 0S9

Also available in English under the title Labour Standards in Canada, 1986 Edition.